

Věc C-5/24 [Pauni]<sup>i</sup>**Shrnutí žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce podle čl. 98 odst. 1  
jednacího řádu Soudního dvora****Datum doručení:**

5. ledna 2024

**Předkládající soud:**

Tribunale ordinario di Ravenna (Itálie)

**Datum předkládacího rozhodnutí:**

4. ledna 2024

**Žalobkyně:**

P. M.

**Žalovaná:**

S.

**Předmět původního řízení**

Žaloba zaměstnankyně, která byla propuštěna pro překročení povolené doby nepřítomnosti v práci z důvodu nemoci, znějící na opětovné přijetí do zaměstnání.

**Předmět a právní základ žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce**

Výklad směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (Úř. věst. 2000, L 303, s. 16; Zvl. vyd. 05/04, s. 79).

**Předběžné otázky**

1) Brání směrnice 2000/78 takové vnitrostátní právní úpravě, která, když stanoví právo na zachování zaměstnání v případě nemoci po dobu 180 placených

<sup>i</sup> Název projednávané věci je fiktivní. Neodpovídá skutečnému jménu žádného z účastníků řízení.

dnů, v období od 1. ledna do 31. prosince každého roku, kromě dalších 120 dnů neplaceného volna (které lze čerpat pouze jednou) na žádost pracovníka, nestanoví odlišnou právní úpravu pro pracovníky, kteří jsou zdravotně postižení, a pro pracovníky, kteří takové zdravotní postižení nemají?

2) Pokud má být vnitrostátní právní úprava popsaná v odůvodnění abstraktně považována za nepřímou diskriminaci, je samotná právní úprava v každém případě objektivně odůvodněna legitimním cílem a jsou prostředky použité k jeho dosažení přiměřené a nezbytné?

3) Může být přiměřeným opatřením, které je vhodné a dostatečné k zamezení diskriminace, poskytnutí neplaceného volna na žádost zaměstnance po uplynutí 120 dnů pracovní neschopnosti a způsobilého zabránit propuštění až do jeho uplynutí?

4) Lze za přiměřené považovat opatření spočívající v povinnosti zaměstnavatele poskytnout – po uplynutí 180 dnů placené nemocenské – další období placené v plné výši na jeho vlastní náklady, aniž za to obdrží protiplnění spočívající ve výkonu práce?

5) Lze pro účely posouzení diskriminačního jednání zaměstnavatele zohlednit (pro účely zjištění, zda výpověď byla, či nebyla zákonná) okolnost, že ani [případně] další období zachování pracovního poměru hrazené zaměstnavatelem by neumožnilo postižené osobě návrat do zaměstnání při pokračujícím stavu její nemoci?

### **Uplatňované unijní právo**

Směrnice 2000/78 (body 11, 12, 16, 17, 20 a 21 odůvodnění; článek 1, čl. 2 odst. 1 a 2 a čl. 3 odst. 1 písm. c).

Rozsudky Soudního dvora ze dne 11. dubna 2013, HK Danmark, C-335/11 a C-337/11 (EU:C:2013:222); ze dne 18. ledna 2018, Ruiz Conejero, C-270/16 (EU:C:2018:17); ze dne 1. prosince 2016, Daouidi C-395/15 (EU:C:2016:917).

### **Uplatňované vnitrostátní právo**

Článek 2110 odst. 1 a 2 codice civile (občanský zákoník):

„V případě úrazu, nemoci, těhotenství nebo období po porodu, pokud zákon [nestanoví] rovnocenné formy sociálního zabezpečení nebo pomoci, náleží zaměstnanci mzda nebo náhrada mzdy v rozsahu a po dobu stanovenou zvláštními zákony [...], zvyklostmi nebo zásadou spravedlnosti.

V případech uvedených v předchozím odstavci má zaměstnavatel právo vypovědět smlouvu [...] po uplynutí lhůty stanovené zákonem, [...] zvyklostmi nebo zásadou spravedlnosti.

Článek 5 legge 20 maggio 1970, n. 300, Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento (GURI, Serie Generale n. 131 del 27 maggio 1970) (zákon č. 300 ze dne 20. května 1970 o ochraně svobody a důstojnosti pracovníků, svobody sdružování a odborové činnosti na pracovním místě a ustanoveních týkajících se zaměstnávání) (GURI, Obecná řada č. 131 ze dne 27. května 1970) (dále jen „zákon o zaměstnancích“).

„Posuzování zdravotní způsobilosti a pracovní neschopnosti zaměstnance z důvodu nemoci nebo úrazu zaměstnavatelem je zakázáno.

Kontrolu nepřítomnosti v práci z důvodu nemoci mohou provádět pouze kontrolní útvary příslušných orgánů sociálního zabezpečení, které jsou povinny ji provést na žádost zaměstnavatele.“

Různá ustanovení národní kolektivní smlouvy pro zaměstnance podniků v odvětví cestovního ruchu (dále jen „kolektivní smlouva“), zejména její články 173 (zachování pracovního místa po dobu 180 dnů v případě nemoci nebo úrazu pracovníka), 174 (neplacené volno po dobu 120 dnů po uplynutí výše uvedené doby zachování pracovního místa v délce 180 dnů) a 175 (výjimka z výše uvedených ustanovení ve prospěch pracovníků trpících onkologickými onemocněními).

### **Stručný popis skutkového stavu a řízení**

- 1 Žalobkyně P. M. byla zaměstnána na pozici servírky se smlouvou na dobu určitou od 1. září 2021. Tento pracovní poměr byl od 1. ledna 2022 přeměněn na dobu neurčitou.
- 2 Zaměstnavatel, společnost S., zaměstnává v průměru 7 zaměstnanců a provozuje hostinskou činnost.
- 3 Od 18. června 2022 byla P. M. nepřítomna na pracovišti, neboť podle prvního předloženého lékařského potvrzení, sepsaného v thajštině a přeloženého do italštiny, měla „prasklé aneurysma“. Toto potvrzení odůvodňovalo nepřítomnost od 18. června do 8. srpna 2022.
- 4 Vzhledem k tomu, že nepřítomnost v práci trvala nepřetržitě až do 8. ledna 2023, zaměstnavatel dal P. M. výpověď po 180 dnech její nepřítomnosti, tedy dne 19. prosince 2022.
- 5 Italské právo totiž v případě nemoci nebo úrazu zaměstnance stanoví takzvané „ochranné období“, tj. období placené nepřítomnosti v délce 180 dnů, během něhož zaměstnavatel nesmí dát výpověď. Tuto dobu lze prodloužit o dalších 120 dnů (neplacených) pouze jednou, a to na žádost pracovníka. Po uplynutí této doby však může dojít k propuštění, s výjimkou případu onkologického onemocnění.

- 6 Během tohoto období, konkrétně dne 4. listopadu 2022, požádala P. M. správní cestou o uznání invalidity. Toto uznání bylo získáno dne 17. února 2023 v rozsahu 35 %. P. M. byla rovněž uznána invalidní ve smyslu příslušných italských právních předpisů.
- 7 Společnost S. o tomto správním řízení, které navíc skončilo dva měsíce po propuštění, nevěděla. Jediným dokumentem, který zaměstnavatele S. informoval o důvodech nepřítomnosti zaměstnankyně P. M., bylo totiž potvrzení v thajštině, uvedené výše v bodě 3.
- 8 Stav nemoci trval i v průběhu roku 2023, jak vyplývá z dalších předložených lékařských potvrzení, z nichž poslední je ze srpna 2023.
- 9 S ohledem na výše uvedené napadla P. M. žalobou podanou dne 16. října 2023 výpověď ze dne 19. prosince 2022 a požadovala, kromě opětovného přijetí na její pracovní místo (nebo podpůrně zaplacení mzdy za 15 měsíců), náhradu měsíční mzdy, kterou neobdržela ode dne výpovědi do vyhlášení rozsudku, zaplacení příspěvků na sociální zabezpečení nezaplacených za stejné období a náhradu nemajetkové újmy ve výši 10 000 eur.
- 10 Společnost S. se řízení nezúčastnila a nepředložila žádnou obhajobu.

#### **Hlavní argumenty účastníků původního řízení**

- 11 Paní P. M. uvádí jediný argument, který se v podstatě týká diskriminační povahy jejího propuštění, jelikož ochranné období stanovené italským právem se vztahuje na všechny pracovníky a nezohledňuje zdravotní postižení.

#### **Stručné odůvodnění žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce**

- 12 Předkládající soud poté, co odkázal na dva rozsudky Soudního dvora, HK Danmark a Ruiz Conejero, uvádí, že první z nich se týkal otázky vztahující se k délce výpovědní doby, a nikoli existenci či neexistenci práva zaměstnavatele ukončit pracovní poměr, zatímco druhý se týkal institutu španělského práva, jehož cílem je bojovat proti nepřítomnosti v práci, a tedy proti krátkým a dílčím absencím, byť oprávněným, tím, že ve prospěch zaměstnavatele stanoví možnost výpovědi. Ve věci projednávané předkládajícím soudem se však jedná o možnost zaměstnavatele propustit zaměstnance z důvodu dlouhodobé nepřítomnosti.
- 13 V obou výše uvedených věcech nebylo třeba, aby se Soudní dvůr zabýval zásadou obsaženou v bodě 17 odůvodnění směrnice 2000/78, podle něhož směrnice „nevyžaduje, aby osoba, která není kvalifikovaná, schopná a k dispozici pro výkon podstatných funkcí daného pracovního místa nebo k absolvování daného vzdělávání, byla přijata, povýšena nebo zůstala zaměstnána nebo se účastnila odborného vzdělávání, aniž je dotčena povinnost poskytovat zdravotně postiženým osobám přiměřenou úpravu“.

- 14 Pokud jde o první otázku, předkládající soud se táže, zda je italská právní úprava slučitelná se zákazem nepřímé diskriminace v rozsahu, v němž stanoví stejnou dobu zachování pracovního poměru pro všechny pracovníky bez ohledu na existenci zdravotního postižení.
- 15 Italská právní úprava totiž stanoví ochranné období v délce 180 dnů (s dalšími 120 dny neplaceného jednorázového volna na žádost pracovníka) pro všechny kategorie pracovníků, s výjimkou pracovníků trpících onkologickým onemocněním (pro které není stanoveno žádné časové omezení), a nestanoví výslovně odlišný režim pro zdravotně postižené osoby. Toto období 180 dnů se počítá za kalendářní rok (od 1. ledna do 31. prosince) a začíná znovu od nuly 1. ledna následujícího roku.
- 16 Nemusí se však jednat o diskriminaci, neboť ochranná doba je tak dlouhá, že chrání právě pracovníka s největším rizikem onemocnění (tj. osobu se zdravotním postižením) a dále nemoc zahrnující dlouhodobé omezení „může spadat pod pojem ‚zdravotní postižení‘ ve smyslu směrnice 2000/78“ (rozsudek HK Danmark, bod 41).
- 17 Podle předkládajícího soudu je ochranné období stanovené italskou právní úpravou tak dlouhé, že se vztahuje téměř výhradně na ochranu nepřítomnosti z důvodu zdravotního postižení, a nikoliv z důvodu pouhé „běžné“ nemoci.
- 18 Nakonec předkládající soud poté, co zohlednil, že unijní právo nepředepisuje konkrétní délku ochranného období pro osoby se zdravotním postižením, a že italský zákonodárce má tedy v této otázce širokou diskreční pravomoc, poukazuje na velmi závažné důsledky, které by nastaly, pokud by v takovém případě byla shledána nepřímá diskriminace pracovníků se zdravotním postižením: v podstatě by všechna propuštění byla neplatná a i malým podnikatelským subjektům by musela být uložena povinnost zaplatit 25 až 30 měsíčních mezd, což by zpravidla vedlo k ukončení činnosti.
- 19 Pokud jde o druhou otázku, v případě, že bude zjištěna existence nepřímé diskriminace, předkládající soud žádá Soudní dvůr, aby rozhodl o více či méně odůvodněné povaze této diskriminace s ohledem na legitimní cíl spočívající v kompromisu, který na jedné straně chrání nemocného zaměstnance tím, že zachovává jeho pracovní místo po dlouhou dobu, a na straně druhé chrání zaměstnavatele tím, že mu umožňuje ukončit pracovní poměr, který neumožňuje rentabilní výkon práce.
- 20 Pokud jde o vhodnost použitých prostředků, je třeba uvést, že italské předpisy v oblasti nemocenské zřejmě chrání především osoby se zdravotním postižením, neboť zaručují určitý rozsah nepřítomnosti z důvodu nemoci, na který má zpravidla nárok pouze osoba se zdravotním postižením.
- 21 Teprve po překročení ochranného období mohou převážít ekonomické a organizační zájmy zaměstnavatele.

- 22 Pokud jde o nezbytnou povahu použitých prostředků, je třeba poznamenat, že italské právo stanoví možnost výpovědi v případě zjevné objektivní neefektivity pracovního poměru (tj. pokud v kalendářním roce doba strávená na nemocenské přesáhne dobu, kdy nemocenská čerpána nebyla).
- 23 Podle předkládajícího soudu je vnitrostátní právní úprava výsledkem kompromisu mezi organizací podniku a zájmem zaměstnance udržet si zaměstnání i v době nemoci, ale také výsledkem potřeby zaručit soukromí osoby se zdravotním postižením, která není povinna sdělovat zaměstnavateli ani svůj zdravotní stav, ani důvody své nepřítomnosti na základě nemoci. Naopak zaměstnavatel má výslovně zakázáno (článek 5 zákona o zaměstnancích) provádět vlastní zdravotní prohlídky zaměstnance.
- 24 V souladu s vnitrostátními právními předpisy tedy zaměstnavatel nezná důvod nepřítomnosti zaměstnance, protože nedostává potvrzení s diagnózou (tj. s důvodem nemoci), ale pouze s prognózou.
- 25 Z toho vyplývá, že pokud zaměstnavatel využije možnosti propustit zaměstnance v důsledku dlouhodobé nepřítomnosti, činí tak, aniž zná důvody nepřítomnosti na základě nemoci, a nemůže učinit konkrétní předpoklady o existenci či neexistenci zdravotního postižení, neboť k tomu by bylo třeba předložit kompletní zdravotní dokumentaci pacienta.
- 26 Vzhledem k tomu, že relevantní není nemoc jako taková, ale její případná interakce s pracovním prostředím, přičemž tuto interakci představuje v projednávané věci výhradně dlouhodobá nepřítomnost, bylo by pro zjištění, zda je toto omezení dlouhodobé – a tedy zda je pracovník zdravotně postižený – nutné znát konkrétní příčinu řady vzájemně propojených nepřítomností, které tvoří „dlouhodobé omezení“.
- 27 Proto myšlenka, že by zaměstnavatel mohl – ve sporech, jako je tento – vědět o „zdravotním postižení zaměstnance“, by neměla smysl, protože osoba se zdravotním postižením může být nepřítomna v práci z běžných důvodů.
- 28 Z tohoto hlediska se může zdát, že potřeba chránit osoby se zdravotním postižením uplatněním hypotetického režimu rozdílných výhod a potřeba chránit soukromí zdravotně postižené osoby jsou neslučitelné.
- 29 Navíc v případě, že by zaměstnavateli bylo přičteno pochybení, je toto pochybení ve skutečnosti obecně bez zavinění, neboť (vzhledem k neznalosti diagnózy nepřítomnosti) chybí subjektivní prvek úmyslu nebo zavinění.
- 30 Kromě toho vzhledem k tomu, že vnitrostátní pracovní právo neupravuje možnost náhrady škody, která není závislá na existenci subjektivního prvku pachatele protiprávního jednání, jevílo by se jako nadměrně zatěžující založit takovou odpovědnost pouze na objektivní úrovni nepřímé diskriminace (která je navíc hypotetická).



- 31 Předkládající soud poté zdůrazňuje, že italská právní úprava (zejména legge 12 marzo 1999, n. 68, Norme per il diritto al lavoro dei disabili) (zákon č. 68 ze dne 12. března 1999 o normách týkajících se práva osob se zdravotním postižením na práci) chrání osoby se zdravotním postižením i mimo pracovní poměr a obecně v rámci trhu práce: zaměstnavatelé zaměstnávající více než 14 zaměstnanců musí totiž vyhradit proměnlivou kvótu pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením, které jsou přijímány ze zvláštních seznamů a podléhají ověření zdravotního postižení.
- 32 Konečně existuje riziko, že pokud se hranice uplatnění legitimního práva na ukončení smlouvy (po uplynutí ochranného období) stanou neodůvodněně nejistými, mohlo by to způsobit, že ukončení smlouvy bude nadměrně rizikové a zatěžující, což by vedlo k jakémusi faktickému zrušení výpovědi, a tím k vážnému ohrožení řízení podniku nebo činnosti.
- 33 V konečném důsledku může podle předkládajícího soudu případná nepřímá diskriminace stále splňovat požadavky zákonnosti, vhodnosti a nezbytnosti.
- 34 Pokud jde o třetí otázku, předkládající soud se táže, jaká opatření by mohla být teoreticky přijata. Podle jeho názoru by totiž případná neexistence jiných přiměřených opatření než těch, která jsou již stanovena v právních předpisech, potvrzovala nezbytnou povahu těchto předpisů, a tedy i oprávněnost výpovědi.
- 35 Mezi opatřeními stanovenými italským právem poukazuje především na neplacené volno na žádost pracovníka, které je obsaženo v kolektivní smlouvě, a žádá Soudní dvůr, aby posoudil, zda je přiměřené a dostatečné k tomu, aby se zabránilo diskriminačnímu zacházení.
- 36 Skutečnost, že o toto volno musí požádat zaměstnanec, zjevně vyplývá z toho, že pouze on má k dispozici potřebnou dokumentaci a je si vědom svého případného zdravotního postižení. Kromě toho je zaměstnanec nepochybně osobou, která má zájem na získání případného prodloužení pracovního poměru.
- 37 Dále i případná vědomost (jako v projednávané věci) zaměstnavatele o některých důvodech nepřítomnosti by mohla být jen stěží zohledněna pro účely zavedení povinnosti téhož zaměstnavatele, zejména pokud se přímo dotčený zaměstnanec rozhodl této možnosti nevyužít.
- 38 Pokud jde o čtvrtou otázku, předkládající soud uvádí dva další teoreticky použitelné nástroje, které se však mohou jevit jako problematicky použitelné, a tudíž potenciálně nepřiměřené.
- 39 První spočívá ve vyloučení nepřítomnosti způsobené zdravotním postižením z výpočtu ochranného období. Podle předkládajícího soudu by však tento nástroj byl v rozporu s bodem 17 odůvodnění směrnice 2000/78, neboť by mohl zabránit ukončení pracovního poměru pracovníka, který je trvale práce neschopný, přičemž nepřítomnost po potenciálně nekonečně dlouhou dobu by pak byla přípustná.

- 40 Druhý spočívá v přidělení delšího placeného volna osobě se zdravotním postižením, které se zjevně liší od neplaceného volna v délce 120 dnů, které již stanoví kolektivní smlouva. Předkládající soud se však domnívá, že takový nástroj by podléhal nejistotě při stanovení doby zaměstnavatelem, který nezná zdravotní dokumentaci zaměstnance. To by narušilo právní jistotu a legitimitu výpovědi, neboť soud, u něhož by následně bylo zahájeno řízení, by mohl považovat další dobu poskytnutou zaměstnavatelem za příliš krátkou. Tento druhý nástroj by však také mohl být v rozporu s ochranou požadovanou bodem 17 odůvodnění.
- 41 Je třeba si také položit otázku, zda je přiměřené, aby zaměstnavatel vynaložil ekonomické náklady (a to i značné), které nesměřují k výkonu protiplnění zaměstnancem, ale naopak naprosto s ním nesouvisí.
- 42 Pokud jde o pátou otázku, předkládající soud žádá Soudní dvůr, aby z hlediska příčinné souvislosti mezi nepřijetím přiměřených opatření a propuštěním posoudil, zda by případné poskytnutí dalšího období přerušení pracovního poměru osobě se zdravotním postižením skutečně umožnilo její návrat do práce a zabránilo tak propuštění.
- 43 V projednávané věci byla P. M. ještě 20 dní po překročení 180 dní zařazena v „pracovní neschopnosti“. Navíc ještě mnoho měsíců po propuštění byla P. M. v takovém zdravotním stavu, že se nemohla vrátit do práce. Předkládající soud si klade otázku, zda tento prvek – byť následný po výpovědi – může nebo musí být zohledněn při posuzování možného diskriminačního jednání ze strany zaměstnavatele. Sankcionovat se závažnými kompenzačními důsledky zaměstnavatele, a to i malého nebo nepodnikajícího, který dal zaměstnanci výpověď podle stávající právní úpravy – která již chrání dlouhodobou nepřítomnost – za to, že zaměstnanci neposkytl další (placenou) dobu pro zachování zaměstnání, a to v situaci, kdy by se zaměstnanec nemohl vrátit do práce ani v pozdější době, by totiž mohlo být nepřiměřené.
- 44 Závěrem předkládající soud vznáší pochybnost, že s ohledem na italskou právní úpravu může být nemožná včasná a částečná náprava, z důvodu nepřímé diskriminace, která by nevedla k výraznému poškození ostatních dotčených zájmů, čímž by bylo ohroženo obecné nastavení systému – charakterizované stanovením maximální doby přerušení pracovního poměru, ochranou soukromí osoby se zdravotním postižením, ochranou zaměstnavatele ve vztahu k subjektivnímu prvku při propuštění a fungováním systému sociálního zabezpečení – které je ponecháno na uvážení zákonodárce. V důsledku toho se platná právní úprava může v tomto ohledu jevit jako nezbytná.
- 45 Konečně, předkládající soud žádá o projednání věci ve zrychleném řízení podle čl. 105 odst. 1 jednacího řádu Soudního dvora. Za tímto účelem se opírá o zásadu přiměřené délky řízení a o nutnost zaručit zaměstnankyni nezbytnou rychlost návratu na její pracovní místo a o to, aby zaměstnavatel nebyl v případě neúspěchu ve sporu zatížen příliš vysokou částkou odškodnění, neboť tato částka je vázána na datum vydání rozsudku.